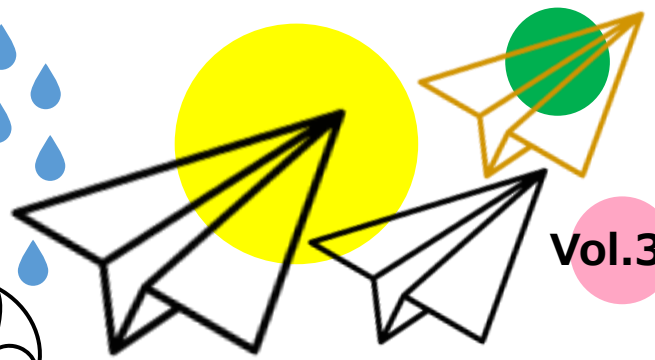


B-GROOW NewsLetter

Vol.39

Message From SORA



みなさま、こんにちは。B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。
しっとりとした空気に緑の香がただよう季節になりました。

つい先日、九州北部から東海地方にかけての梅雨入りが発表されました。
5月の梅雨入りは、中国地方では2年ぶり、近畿・東海地方ではなんと10年ぶりだとか。
雨の音には心を落ち着かせ集中力を高める効果があり、雨の日は晴れの日よりも生産性が上がり、仕事がかどるといふ説もあります。

梅雨は過ごしにくいと思いがちですが、見方を変えたと前向きにすごせるかもしれませんね。



空直美

ハイコンテキスト文化とローコンテキスト文化

みなさまは、「日本人の話は分かりにくい」と言われるのを聞いたことがあるでしょうか。実は、それには文化的背景が関係しています。今回は、その文化的背景について見ていきます。

■ ハイコンテキスト文化・ローコンテキスト文化とは

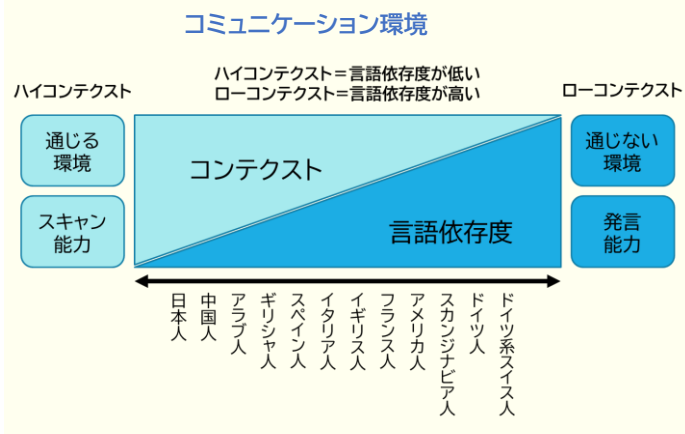
「コンテキスト」とは、「背景、状況、場面、文脈」を意味する英語です。ビジネスシーンではこの言葉を、「コンテキストを読んで対応する」のように使用します。

そして、「コンテキスト」は特に国際的なビジネスシーンにおいて文化的な背景を説明、理解する際に使われます。つまり、どの程度、言葉での説明が必要かについて示す際に使われるということです。言語依存度が低い文化を「ハイコンテキスト文化」、言語依存度が高い文化を「ローコンテキスト文化」といいます。

■ 世界の国々のコミュニケーション環境

「ハイコンテキスト文化」では「スキャン能力」、つまり「背景、状況、場面、文脈を読み取る能力」が高く、「言わなくても通じる環境」にあります。一方、「ローコンテキスト文化」では、言わなければ通じないため、「発言能力」が高くなります。

世界の国々のコミュニケーション環境を表した右の図を見てみましょう。左がハイコンテキスト文化で、右にいくにつれて言語依存度が高くなります。



■ 日本人の話が分かりにくいのはなぜか

この図のとおり、日本は「世界一のハイコンテキスト文化」です。日本では、「言わなくても通じてしまう、通じやすい」ため、日本人は「言葉で伝える」ことに対してトレーニングを受けてこなかったのです。「日本人の話が分かりにくい」と言われるのには、このような文化的背景があります。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。「スキャン能力の高さ」は日本人の強みですが、やはり「分かりやすく」話したいものです。「ハイコンテキスト文化」とはいえ、今の日本では言語依存度が高まっています。次回のニュースレターでは、「分かりやすく話すポイント」について考察します。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



リフレーミング、使っていますか

何気なく言われたひと言や些細な出来事でやる気がなくなってしまうたり、落ち込んでしまったりした経験はありませんか。そのような時「リフレーミング」が役立ちます。

■ リフレーミングとは

リフレーミングとは、とりまく事実は変わらなくても、見方や伝え方を変えることによって、感じ方に影響を与える技術を言います。考え方を転換することで物事を前向きで肯定的にとらえることができるようになります。

■ リフレーミング辞典

日常耳にするネガティブな言葉は、見方や考え方を変えると、ポジティブな言葉に言い換えることができます。リフレーミングの例を見てみましょう。

BEFORE

飽きっぽい

いい加減

断れない

調子に乗りやすい

頑固

気が強い

気が弱い

厳しい

R

E

F

R

A

M

I

N

G

AFTER

好奇心旺盛・興味が広い

こだわらない・おおらか

相手の立場を尊重する

雰囲気明るくする

意志が強い・信念がある

すべてに積極的

自分より周りを大切にする

妥協せずに目標を追い求める

短所としてとらえがちな性質もプラスの側面としてとらえ直すと自信がもてるかもしれません。また、ポジティブなとらえ方ができると自分の気持ちをコントロールすることに役立ちます。

■ リフレーミングの活用

リフレーミングを、まず自分自身をコントロールすることに活用し、職場でのコミュニケーション、社員育成などへの活用に広がっていくと、周りにも良い影響を与えることができます。コミュニケーションの場面ではリフレーミングした内容を押し付けるのではなく、相手の気持ちに寄り添うことも大切です。物事を常に二面的にとらえ、まずは相手の立場で話し、次に見方を変える、というステップを踏むとよいでしょう。

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

人事労務管理の基礎

-Vol.1-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。今月号より、「人事労務管理の基礎」と題して、人事労務に関する耳よりな情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけましたら幸いです。

今回のテーマは【**労働時間の起算日**】についてです。

■ 法定労働時間と所定労働時間

「法定労働時間」とは、労働基準法で定められている**1日8時間、1週40時間**の労働時間のことで、上限時間として定められています。

一方で、「所定労働時間」とは、企業ごとに就業規則で定められている労働時間のことです。所定労働時間は企業によって様々ですが、所定＝法定としている企業が比較的多いようです。

■ 1週間の起算日はいつ？

1週40時間をカウントする際の起算日は、何曜日からになるのでしょうか。労働基準法には特段の定めがありませんので、企業が任意で決定することができます。起算日を定める場合は、以下のように、就業規則等にひとこと明記する必要がありますので、ご注意ください。

就業規則等に特段の定めがない場合は、暦通り、「**日曜日スタート**」が原則となります。<昭和63年：労働局通達より>

【就業規則 規定例】

一週間の起算日は、土曜日とする。



人事労務の仕事の根幹にあるのは「**法令遵守**」です。常にアンテナを張り、業務に邁進して参りましょう。



(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

誰にとっても1日は24時間、時間を有効活用するためについてできることを詰め込んでしまいがちですが、やらないことを増やすほうが時間の有効活用につながるそうです。時間の使い方に悩まれている方は、意識してみたいかがでしょう。(編集担当 香月裕美)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

Mail sora@b-grow.com

HP <https://www.b-grow.com>